

外賣平臺用工“暗網”：160萬騎手成個體戶却不自知

大街小巷隨處可見的外賣騎手，早已成爲人們生活中的重要組成部分，但鮮爲人知的是，這個龐大群體可能處于用工平臺編制的“暗網”之中——當面臨勞動糾紛的時候，騎手們往往會遭遇勞動關係難以認定的難題。

在這張“暗網”中，外賣平臺和A公司對騎手進行日常管理、B公司與其簽訂合作協議、C公司和D公司爲其發放工資并繳納個人所得稅。這些公司相互交織，將騎手緊緊捆住，但其中的任何一家公司都不構成騎手的用人單位，他們因此陷入勞動關係難以認定的法律困境。

近日，北京致誠農民工法律援助與研究中心（下稱“致誠中心”）發布《外賣平臺用工模式法律研究報告》（下稱《報告》）。致誠中心通過實地走訪配送站點、電話調研靈活用工平臺，并與相關行業專家深入交流，在50多位具有專業背景的志願者幫助下，耗時三個月撰寫了《報告》。長達57頁，共有5萬餘字的《報告》，揭示了隱藏于外賣系統內用工錯綜複雜的法律關係。

《報告》指出，爲了降低平臺人力成本、規避與騎手簽訂勞動合同可能帶來的法律風險和責任義務，平臺在不斷演進騎手的用工模式，甚至出現160萬騎手疑似注冊爲個體工商戶的用工形式，以此脫離勞動法的保護。司法判決結果顯示，如今外賣平臺與外賣騎手的勞動關係認定率在1%以下。

9月23日，國務院新聞辦公室舉行了司法審判服務保障全面建成小康社會新聞發布會。會上，最高人民法院分管日常工作的副院長、一級大法官賀榮表示，明確快遞員、網約車司機、電商主播等新就業形態勞動關係認定規則，把引導規範平臺經濟健康發展和保護勞動者合法權益統一起來。

外賣騎手無疑屬於典型的新就業形態，他們與平臺的勞動關係備受關注。

找不到用人單位的騎手

致誠中心主任佟麗華表示，《報告》源于他們在2019年底接到的一個法律援助案件。在北京工作的外賣騎手邵新銀在工作途中發生交通事故受傷，在過去兩年間經北京、重慶兩地輾轉起訴、應訴、上訴後依然無法確認勞動關係，因此無法獲得工傷賠償。

對於邵新銀的遭遇，佟麗華直言：“這讓律師們幾次感到絕望。”他們意識到，外賣平臺通過精心設計讓勞動者權益得不到保護，而這些隱藏在外賣系統內的錯綜複雜的法律關係至今未被充分揭示。

佟麗華表示，“這不是一個農民工的法律援助案件問題，這是個涉及到可能幾十萬、幾百萬農民工權益保障的問題。”致誠中心決定投入更大的精力，全面研究這個案件以及案件背後的相關問題。

爲了確認騎手與平臺之間的法律關係，致誠中心的公益律師陳星下載了蜂鳥衆包APP。

用手機號實名注冊後，陳星隨着屏幕上跳出的彈框依次點開了《服務合作協議》《蜂鳥衆包隱私政策》《蜂鳥衆包用戶協議》，并拉至底部打開了《營業執照》，試圖尋找用人單位。

奇怪的是，上述文件所顯示的法律主體不盡相同——頁面底部《營業執照》顯示的是上海拉扎斯信息科技有限公司（餓了麼）；《服務合作協議》上寫的是：一家注冊在江蘇的服務委託公司；《蜂鳥衆包隱私政策》則祇出現了蜂鳥衆包的字樣；《蜂鳥衆包用戶協議》乾脆什麼都沒有提及，取而代之的是一段長長的主體信息，第一句是“蜂



鳥衆包平臺經營者是指經營蜂鳥衆包平臺的各法律主體”。

蜂鳥衆包APP中的各種規則、協議、政策和告知書，沒有一致的法律主體，很難確定勞動者的用人單位究竟是誰。

縱然是經驗豐富的陳星也犯難，“我找了半天也不知道用人單位是誰”。

現行法律框架下，勞動者申請工傷認定的第一步是確認勞動關係。由于建立勞動關係的主體祇能是勞動者和用人單位，因而就勞動關係的確認而言，用人單位的確定和勞動者與用人單位之間簽訂的勞動合同至關重要。當被問及跟誰簽了勞動合同時，邵新銀一臉茫然。他祇知道自己在餓了麼平臺送外賣，但日常管理他的站長却說他是迪亞斯公司（外賣站點所屬公司）的人。至于勞動合同，他依稀記得三年前的某天晨會上大家站在路邊匆匆忙忙簽了一份文件，但是當場就被站長收走。因爲着急送外賣，邵新銀並沒有仔細看文件上的內容。

邵新銀的遭遇并非孤例。在他的身邊，有很多騎手不知道自己勞動關係歸屬何方。

《中國共享經濟發展報告》指出，截至2020年，中國外賣市場規模已達到6646.2億元，同比增長2965.6%。在這千億級市場上，累計活躍騎手數量超過1000萬人。

160萬騎手竟成個體戶

致誠中心研究員徐森介紹，爲全面掌握外賣平臺用工模式的演進以及騎手在不同模式下勞動權益保障的真實狀況，他們檢索了與外賣平臺（主要爲美團和餓了麼）騎手認定勞動關係相關的幾乎所有司法判決共3277份。在此基礎上對2016年4月至2021年6月五年多時間內的1907份有效判決進行了研究。其中，涉及美團、餓了麼兩個外賣平臺的判決占90.14%（1719份），且呈逐年上升趨勢。專送騎手發生司法糾紛的數量遠多于衆包騎手：專送騎手案件中美團爲919件，餓了麼爲592件；而衆包騎手案件中美團爲115件，餓了麼爲59件。

《報告》顯示，隨着外賣平臺規模的急劇擴張，騎手的用工模式也在不斷演進，主要分爲傳統模式、衆包模式和專送模式等。

傳統模式出現在外賣平臺發展的初期階段。在傳統模式中，包括餐館直接僱傭外賣員從事配送工作、外賣平臺直接僱傭騎手和外賣平臺通過勞務派遣僱傭騎手三種模式。其中，勞務派遣僱傭是指外賣平臺與勞務派遣公司簽訂勞務派遣協議，勞務派遣公司將騎手派遣至外賣平臺，外賣平臺、勞務派遣公司和騎手形成了三方法律關係。徐森指出，在該勞動模式中，勞動法律關係和實際用工關係出現首次分離。

衆包模式發軔于各外賣平臺競爭進入白熱化階段，各大平臺爲

了激烈競爭中取勝，開始引入“接單自由、可在多平臺兼職工作”的衆包模式。起初，外賣平臺常常直接招募衆包騎手。但很快，平臺開始與衆包服務公司合作，將其本應承擔的成本和風險轉嫁給衆包服務公司。

因爲能進一步降低人力管理成本并隔離用工法律風險，與衆包服務公司合作已成外賣平臺當前普遍使用形式，即由衆包服務公司與衆包騎手簽訂協議，通過第三方向騎手支付報酬并爲衆包騎手購買保險。徐森對《財經》記者表示，他們從案件研究的結果發現，“就外賣平臺而言，通過這種‘法律隔離’安排，其更加不可能被確認與衆包騎手之間存在勞動關係”。

幾乎在衆包模式出現的同一時期，外賣平臺開始大規模調整傳統模式下的騎手“編制”，聯合配送商將傳統模式轉爲“表面外包、實質合作用工”的專送模式。由于外賣平臺市場優勢地位明顯，掌握着對下游配送商市場的絕對定價權，專送模式逐漸開始變形，演變出網絡狀外包和個體工商戶模型。

以美團爲例，2018年4月以後，美團將所有直營模式（即美團直接僱傭騎手和美團通過勞務派遣僱傭騎手）的用工全部轉成了加盟或外包模式。這意味着原本屬於外賣平臺“正規軍”的專送騎手被統統納入勞務外包市場上各個配送商的麾下。從表面的法律關係上看，外賣平臺無需對數量多達千萬級的騎手進行直接管理，而祇需與遍布全國的上千家配送商打交道。

專送騎手的用工模式由直營轉爲外包後，高風險、低收益的勞務外包市場自發地演變出網絡狀外包模式。最終形成的是外賣平臺聯合多家公司，對騎手進行共同管理的網絡狀外包模式。

個體工商戶模式是外賣平臺用工模式演進的一種最新表現形式，上游外賣平臺和下游配送商向外剝離人力成本，將用工風險轉移到下游作爲個體工商戶的專送騎手身上。在這一模式下，配送商與靈活用工平臺合作，由靈活用工平臺將專送騎手注冊爲個體工商戶，并讓專送騎手以此名義與靈活用工平臺簽訂承攬協議。“在中國勞動法框架下，個體工商戶自擔風險、自負盈虧的性質決定了其無法受到勞動法保護”，徐森指出，很多騎手在不知不覺中成爲個體工商戶。

徐森介紹，他們實際調研發現，騎手被聘用後，站長往往會

以發工資、少交稅爲由，要求其下載市面上一些靈活用工平臺的APP。一旦注冊APP就意味着與靈活用工平臺簽訂了承攬協議，同時授權靈活用工平臺將自己自動注冊成個體工商戶。不知不覺中，騎手們已經游離在勞動法的保護範圍之外，直到去法院打官司敗訴才恍然大悟。

徐森告訴記者，他們調查統計發現，全國共有超過190萬經營範圍包括外賣的個體戶，“我們要排除掉其中不是騎手的部分，比如有些小餐館個體戶自己也送外賣”，最後統計出，可能有大約160萬名外賣騎手被注冊爲個體工商戶。

《報告》指出，在判決中也出現不少靈活用工平臺的身影，如好活、訂個活、薪起程、獨立日等。可能正是這些平臺，將數量衆多的外賣騎手注冊爲個體工商戶。其中，好活平臺上的疑似騎手個體戶最多，高達81.40萬；注冊地域呈集中分布的狀態，江蘇省的注冊數量遙遙領先。

如何破解勞動關係認定難題？

《報告》指出，外賣平臺用工模式不斷演進，根本原因是爲了徹底甩掉高昂的人力成本、規避與騎手簽訂勞動合同可能帶來的法律風險和責任義務。

由于原本集中于單一雇主的管理功能分散到多個商業實體，騎手的勞動關係通過人爲的網絡狀外包被徹底打碎。這不但導致騎手分不清用人單位是誰而大大增加維權成本，就連有些法院也因難以確定用人單位而判決騎手敗訴。外賣平臺與大量配送商正是借此操作在不同程度上逃脫了用人單位的法律責任。

《報告》顯示，專送模式下騎手勞動關係認定出現明顯困難，平臺與騎手的勞動關係認定比例由傳統模式中的100%降至45%-60%。如今，外賣平臺由自營轉爲外包後，外賣員被認定與外賣平臺存在勞動關係的概率從100%驟降至0.32%，當騎手被認定爲個體工

商戶時則降爲0。同時，配送商通過網絡狀外包模式和個體工商戶模式，也將勞動關係認定率從81.62%降至46.89%和58.62%。

在侵權類案件中，外賣平臺原本需承擔的雇主責任幾乎全部轉移給配送商/衆包服務公司，由平臺自營模式和勞務派遣模式的100%降到15%以內。

對於邵新銀來說，他從受傷到現在已經兩年多，幾乎窮盡了所有法律程序，但仍然找不到誰該承擔用人單位的法律責任。佟麗華指出，“以美團、餓了麼等爲主的平臺企業精心設計、巧妙推卸自己的用工主體責任，導致至少幾百萬的外賣騎手面臨邵新銀同樣的困境。”他指出，這種局面不僅侵害了這些勞動者的權益，也破壞了中國的勞動用工法律制度。

中國人民大學勞動關係研究所所長、勞動合同法立法專家組組長常凱指出，外賣平臺用工的問題，歸根結底就是外賣員和平臺有沒有勞動關係、誰來承擔雇主責任的問題。該問題和平臺經濟的用工現狀直接相關。

常凱指出，目前平臺用工的特點和傳統企業不同，呈現兩大特點，其一是去勞動關係化，通過個體工商戶注冊，讓勞動者變成獨立的小個體工商戶，“這在全球來看都是很荒唐的事，而在我們國家的許多地方却做得如此堂而皇之”；其二就是雇主隱身化、雇主分散化：勞動者找不到誰是雇主，這就造成了平臺經濟沒有勞動關係的假象。

如何破解外賣員等靈活就業人員的勞動關係認定難題？如何在平臺經濟的形態下，保障他們的合法權益？近期，相關部門也有不少動作。

7月22日，人社部、國家發展改革委等八部門共同印發《關於維護新就業形態勞動者勞動保障權益的指導意見》（下稱《勞動權益指導意見》），爲新就業形態勞動者構築權益“防護網”。《勞動權益指導意見》明確指出，對採取外包等其他合作用工方式，勞動者權益受到損害的，平臺企業依法承擔相應責任。

9月10日，人社部會同交通運輸部、市場監管總局等部門召開平臺企業行政指導會，就維護新就業形態勞動者勞動保障權益，約談美團、餓了麼、滴滴等十家頭部平臺企業。

佟麗華建議，應當盡快修改勞動合同法和社會保險法，以適用新型用工形態的發展。他還表示，要明確平臺企業的用工主體責任，平臺是用工規則的制定者，通過算法和數字化的管理對騎手有實質性的控制，“平臺也是平臺用工的最大受益者，把用工主體責任全部推卸給別人是合不來的，是權利不統一的。”

【特別提示】

1、您知悉蜂鳥衆包僅提供信息撮合服務，您與蜂鳥衆包不存在任何形式的勞動/僱傭關係。

2、蜂鳥衆包可能會基于您的優秀服務質量或者其他優秀的表現向您發放相關的資金獎勵，但該種資金的獎勵不屬於薪資，不等同於認可了您與蜂鳥衆包的勞動/僱傭關係。

3、蜂鳥衆包中含有第三方為您提供的服務，您應謹慎閱讀相關的注意事項/條款，若您在享受第三方服務的過程中由于第三方過失造成您損失的，相應責任均由第三方服務提供商承擔。